

Part.
04

RESULTS

事業成果

- P.173 組織としての目標と達成度
- P.175 事業目標と達成度
- P.179 波及効果
- P.179 選定時コメントに対する対応

本事業では、本学の中期計画に基づいた目標を定め活動を展開した。その達成状況は以下のとおりである。

◆ 女性研究者の上位職への登用促進とキャリアアップ

1. 特に理系分野において、ポストアップによる女性教員の上位職登用を3年間で6人以上とする。
➡女性教員特別昇任（ポストアップ）制度により、農学系6人、工学系1人、理学系1人の理系分野において8人を上位職へ登用し、目標を達成した。
2. 教員選考委員会への女性の参画を検討する。
➡女性教員の昇任にあたって、広い視点から公平な審査が行われるよう配慮することを目的に、候補者の昇任可否審査を行うポストアップ審査委員会に女性委員を1人以上含めることを規定し、目標を達成した。
3. 教員評価の際のライフイベントを考慮するシステムを構築する。
➡岡山大学教員活動評価実施要項の改訂に伴い、ライフイベントによる研究中断（休職）期間があった被評価者は、教員活動評価調査に、その内容についての記載が可能となった。このことにより、従来の評価項目である研究、教育、地域貢献や管理運営に、新たにライフイベントも加えた総合的な評価が可能になり、目標を達成した。
4. スムーズな復職を促すとともに、短時間求職者を効果的に雇用するキャリア継続支援システムを構築する。
➡研究支援員事業、復職支援助成金制度によりスムーズな復職及び研究の再開・継続を図るとともに、短時間求職者を雇用するキャリア継続支援システムの構築として、ウーマン・テニユア・トラック・ジュニア（WTT Jr）制「短時間勤務枠」を設ける等、目標を達成した。

◆ リーダーに求められる総合的研究力の涵養

1. 女性研究者による共同研究（5件）及び国内シンポジウム（2件）・国際シンポジウム（1件）のオーガナイズを通して、リーダーに求められるマネジメント力ほか、総合的研究力を涵養する。
➡女性教員支援助成金【他機関訪問型】の支援により、女性研究者による民間企業との共同研究1件、外部資金獲得のための共同研究11件の立ち上げに至り、目標を達成した。また、女性教員支援助成金【マネジメント力向上支援型】により、国内研究集会2件、国際研究集会7件の開催に対して支援を行い、目標を達成した。
2. 研究力の強化により、外部資金獲得数・論文数・研究発表数等の3割増加を目指す。
➡科学研究費助成事業について、事業採択前の平成26年度と令和2年度の女性教員（教授・准教授・講師・助教）の採択件数は101件から161件（59.4%増）、採択率は12.9%から17.4%（34.9%増）、女性教員在職者の内の採択者率は38.4%から53.9%（40.4%増）と3割を上回る成果となり、目標を達成した。

◆ サポートシステムの構築

1. 研究支援員の配置。

→ 出産・育児・介護等の主な当事者である女性研究者に対し、研究補助業務に従事する研究支援員を配置する「研究支援員事業」を継続的に実施するとともに、事業の拡充を図り、目標を達成した。

2. カウンセリング・ファミリーサポートシステムの構築。

→ 女性サポート相談室からワークライフ・ファミリーサポート室へ、また、女性研究者のメンタープログラム及びダイバーシティよるず相談プログラム等を開始することにより、カウンセリング・ファミリーサポートシステムの構築を図り、目標を達成した。

組織としての目標を達成するため、次の6つの事業目標に基づき取組を行った。

目標1

ポストアップにより、女性研究者10人以上を上位職に登用するとともに、WTT制度による若手女性教員の採用を促進し、特に理系分野を中心に女性研究者の採用比率を28%から35%に高めることを目指す。



業績・能力の高い女性教員を早期に昇任させた部局に対して、最長5年まで、昇任前後の給与差額を全学人件費より支出する女性教員特別昇任（ポストアップ）制度を平成27年度に構築した。本制度により平成27年度～令和2年度の6年間で、准教授から教授に8人、助教から准教授に7人の計15人が上位職へ昇任し、事業目標である本事業期間内に10人以上の上位職登用に対して、15人の上位職登用を達成した。特に、令和2年度には、長く女性教授が不在であった理系学部にも2人の教授が誕生したことは特筆すべきことである。

また、ポストアップ制度の実施にあたって、候補者の昇任可否審査を行うポストアップ教員審査委員会に女性の意見を反映させるため、女性委員を1人以上含めることを規定し、広い視点から公平な審査が行われるよう配慮している。

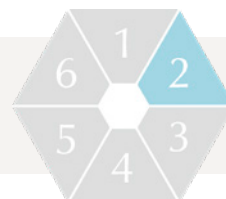
併せて、本学の女性教員数の増加を図るために、ウーマン・テニュア・トラック（WTT）制の実施により、毎年度1～4人の女性教員を助教（特任）として採用している。平成22年度～令和2年度の10年間で、延べ26人の女性研究者を採用し、その内20人がすでにテニュアを取得、さらに1人が教授、12人が准教授へと昇任している。特にこの内3人は、任期3年目に実施する中間評価での評価が極めて高かったことから、2年前倒しでテニュアを取得している。また、ポストアップ制度がWTT制で採用された理学系・農学系・工学系分野の若手女性教員にも順次適用されることによって、上位職登用候補者層が増加し、今後さらに女性上位職の登用が期待される。

また、ポストアップ制度以外の各部局で実施している人事においても、平成27年度～令和2年度の6年間で延べ51人の女性教員が昇任していることから、部局への上位職登用の波及効果が現れていると考えられる。

女性研究者（教授・准教授・講師・助教・研究員）採用比率は、平成27年度の28.2%と比較し、平成28年度26.9%、平成29年度35.6%、平成30年度36.2%、令和元年度34.2%、令和2年度37.8%と、減少している年度もあるが、全体的に増加傾向にあり、事業目標の35%を達成した。また、この数値には、有期雇用の研究者が含まれているが、有期雇用の研究者の採用数は、外部資金等予算の不確定要因により大きく変動する。そこで、無期雇用の女性教員（教授・准教授・講師・助教）の採用比率に限定すると、本事業採択前年度の平成26年度の15.0%と比較し、令和2年度では23.8%と8.8ポイント増加している。さらに、理学系・工学系・農学系分野に限定すると、平成26年度の9.1%と比較し、令和2年度では19.0%と9.9ポイント増加していることから、任期の無い安定したポストに在職する女性教員の採用が増加していることが分かる。

目標2

業績評価・人事評価の際にライフイベントを考慮するシステムを構築する。



平成28年度のWTT 教員にかかる教員活動評価において、評価対象期間内にライフイベント（出産、育児、介護等）により研究中断（休職）期間があった被評価者は申告を行うこととし、評価の際考慮する取組を開始した。

また、平成28年10月24日に「ライフイベントを考慮した教員評価システムの構築について（要望書）」を学長宛に提出し、平成29年4月1日には、国立大学法人岡山大学教員活動評価実施要項の改訂に伴い、教員活動評価調書の中に、ライフイベントによる研究中断（休職）期間があった被評価者は、その内容についての記載が可能となった。さらに、評価にあたっては、ライフイベント等の事情を抱えながらも卓越した活動を行った教員が相応の評価を受けられるよう評価者である部局長への依頼を行っている。

これらの取組により、従来の評価項目である研究、教育、地域貢献や管理運営に、新たにライフイベントも加えた総合的な評価が可能になり、事業目標である業績評価・人事評価の際にライフイベントを考慮するシステムの構築を達成した。

目標3

女性研究者による共同研究（5件）及び国内シンポジウム（2件）・
国際シンポジウム（1件）を開催し、リーダーに求められる総合的研究力を涵養する。



平成28年度に女性教員支援助成【他機関訪問型】及び【マネジメント力向上支援型】制度を構築し、支援を開始した。さらに、平成30年度には【国際学会発表型】、令和2年度には【研究費配分型】を構築し、リーダーに求められる総合的研究力涵養の支援内容を充実させた。

女性教員支援助成金【他機関訪問型】では、平成28年度－令和2年度の5年間で、延べ26件の支援を行い、本学以外の研究機関に出向き研究打合せや情報交換を行った。その結果、女性研究者による民間企業との共同研究1件、外部資金獲得のための共同研究11件の立ち上げに至った。

女性教員支援助成金【マネジメント力向上支援型】では、平成28年度－令和2年度の5年間で、9件の研究集会の開催を支援し、女性教員の主体的な企画・運営の下、国内研究集会2件と国際研究集会7件が開催された。特に、国際研究集会では、若手女性教員の企画・運営により、研究者の招聘に関するノウハウやプログラムの構成、司会進行のスキル等を習得することができたと報告されている。

女性教員支援助成金【国際学会発表型】では、平成30年度－令和2年度の3年間で、6件の支援を行い、女性研究者の国際学会発表を後押しするものとなった。

令和2年度に新たに構築した、女性教員支援助成金【研究費配分型】では、11件の支援を行い、新型コロナウイルス感染症の中でも、女性研究者が円滑に研究を遂行することができるよう支援した。

これらの制度により、共同研究プロジェクトの立ち上げと展開、国内・国際研究集会の開催を通じて、研究マネジメント力及びリーダーシップ力を涵養し、チームリーダーとして研究成果を国際的に発信できる総合力のある女性教員の育成が進んでおり、事業目標である女性研究者による国内シンポジウム（2件）・国際シンポジウム（1件）の開催及び共同研究（5件）の立ち上げを達成した。

目標4

女性研究者の研究力強化により、外部資金獲得数・研究発表数等の3割増加を目指す。



これまでに、若手教員の研究遂行に必要な研究力向上を図ることを目的とした各種研究スキルアップ講座及びセミナーを開催し、研究力の向上を支援した。このことにより、女性教員（教授・准教授・講師・助教）による研究代表者としての科学研究費助成事業採択件数は、平成26年度の101件から令和2年度の161件と60件増加（59.4%増）しており、事業目標である外部資金獲得の3割増加を大きく上回る成果を得た。

さらに、女性教員（教授・准教授・講師・助教）による民間企業との共同研究は平成26年度の3件から令和2年度の10件、受託研究は平成26年度の3件から令和2年度の13件といずれも増加しており、研究活動の活発化が伺える。

目標5

キャリア継続支援システムによって、スムーズな復職を促し、短時間求職者を効果的に雇用し、継続的なキャリア形成を可能にする。



キャリア継続支援システムとして、出産・育児・介護等の主な当事者である研究者に対し、研究補助業務に従事する研究支援員を配置する「研究支援員事業」を継続的に実施するとともに、年度当初から利用できるよう改善した。また、同一事由での利用を最長36カ月としていたところ、内容によっては36カ月を超える利用を認める等の拡充を図った。

平成27年度に、ライフイベント等により研究中断を余儀なくされた女性研究者に対して復職後の研究活動再開のための研究費を助成する「復職支援助成金制度」を構築し、支援を開始した。

これまでに平成27年度～令和2年度の6年間で、研究支援員事業では延べ97人、復職支援助成金制度では延べ33人へ支援を行い、事業目標であるスムーズな復職を促すとともに、研究の再開・継続にも貢献している。なかでも、復職支援助成金制度の利用者が、外部資金獲得のための共同研究を立ち上げた例が5件報告されており、想定以上の効果が得られた。

また、女性研究者のポストアップ促進とその候補者層の研究力向上を目的としたSHINEプログラムにおいて、ライフイベント等により希望に応じて短時間勤務を可能とするウーマン・テニユア・トラック・ジュニア（WTT Jr）研究員制（助教（特任）・助教（特任）短時間勤務枠、非常勤研究員）を構築し、令和2年度に19人（助教（特任）6人、助教（特任）短時間勤務枠2人、非常勤研究員11人）の女性研究者を採用する等、事業目標である短時間求職者の雇用とキャリア形成を支援した。

目標6

女性研究者支援のため、女性のみならず男性も含めたカウンセリング・ファミリーサポートシステムを構築する。これに加えて、研究支援・カウンセリング・メンタリング、さらには継続的なキャリア形成支援などのサポートを強化する。



平成21年度に本学に所属する女性教職員・女子学生のより良い就業・学習環境づくりを目指して「女性サポート相談室」を設置し、専任の女性相談員（臨床心理士）を配置した。職場や家庭の人間関係、育児休暇やサポートについて等の様々な悩みに対してアドバイスを行ってきたが、これらの相談内容を整理した結果、相談内容は主に女性教職員のワークライフバランスや家族（保育等）に関することが大半で、臨床心理士によるカウンセリングを要するような事案は極めて少なかった。本学にはカウンセラーが常駐する健康管理センター及び法令を熟知した相談員が在籍するハラスメント防止対策室を設置している。これらの関係部署と連携することにより、これまで多数受け付けた相談内容に重点的かつ迅速に対応し、また、専任の女性相談員（臨床心理士）を配置しなくても継続して機能することの出来る体制を目指し、「女性サポート相談室」をより実情に沿った体制へと発展的に改組した「ワークライフ・ファミリーサポート室」として平成29年度より運用を開始した。これは専任の女性相談員ではなく、男女共同参画室に關係する教職員すべてが関与するもので、教育・研究、キャリア形成、職場環境、ファミリーサポート、子育て・介護等に関する相談事項に対し、相談者への情報提供を主とする相談体制である。この体制は、相談窓口を介してアドバイザー（男女共同参画室關係教職員及び学内外専門家）で構成する「相談ネットワーク」による相談体制と教職員同士が気軽に話し合いができる交流の場を提供することを目的とした「わらふさ（ワーク・ライフ・ファミリー・サポート）サロン」から構成され、ワークライフ・ファミリーサポートに限り男性の利用も可能として、日常的に幅広く情報提供ができるよう整備した。相談ネットワークを構成する教職員は、アサーティブ・コミュニケーション研修等の受講により、アドバイザーとしての資質向上を目指している。

令和2年度には、新たに「女性研究者のためのメンタープログラム」及び「ダイバーシティよるず相談プログラム」の運用を開始した。「女性研究者のためのメンタープログラム」は、赴任後間もない教員や研究者を目指す大学院生の研究活動や学内の様々な活動やキャリア形成、進路への不安を解消し、将来への希望や勇気をもって活動するきっかけを得ることに貢献することを目的としたプログラムとなっており、継続的に課題解決をサポートするものである。「ダイバーシティよるず相談プログラム」は、本学教職員や研究者（大学院生を含む）の出産、育児、介護、看病等、業務遂行、研究・教育活動、ワークライフバランスに関する様々な問題を解消あるいは緩和し、充実した業務遂行やワークライフバランスの実現に貢献することを目的としたプログラムで、男性の利用をワークライフ・ファミリーサポートに限らず受け付ける等、以前の「相談ネットワーク」より対象を広げた「個別相談」と、引き続き気軽に話し合いができる交流の場として「わらふさサロンの開催、男女共同参画や育児・介護等の書籍貸出等からなる。

このように、カウンセリング・ファミリーサポートシステムの構築について、目標を達成するとともに、よりよいサポート体制を目指して改善を重ねている。

Chapter. 03 波及効果

本事業の取組や成果は、年数回発行する男女共同参画室NEWSLETTER によって学内外に広く発信している。また、本事業の採択を機に、従来から開設していたWeb サイトをアクセスしやすく読みやすいものへとリニューアルし、取組の詳細を公表するとともに、英語版Web サイトの開設、スマートフォン対応等、より利用しやすいように整備した。令和2年度から、学内教職員を対象としたメール「ダイバーシティNEWS」を一斉配信し教職員に直接情報を届けるなど、さらなる周知に努めている。これらにより、学内外において、本学のダイバーシティ研究環境整備等の取組が認知され、他機関からの問い合わせや訪問調査があり、一定の評価を得ることが出来たと判断される。

研究スキルアップ講座の開催等の研究力向上支援により、女性研究者の科学研究費助成事業の採択件数が増加したことにより、大学全体としての研究力が向上した。また、大学院入学者の内の女子学生比率は、平成26年度の27.7% から令和2年度の30.5% に増加しており、女性研究者の上位職登用の推進により、ロールモデルが多数誕生したことは、女子学部生の大学院進学等にも貢献していると考えられる。

平成27年度に開催したダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）キックオフシンポジウムや、定期的に開催している男女共同参画に関する管理職セミナー、ダイバーシティ推進に向けた管理職セミナー、ダイバーシティ&インクルージョンセミナー、女性教員シーズ発信会等は、女性研究者の業績・資質の高さのアピールに加え、学内教職員の男女共同参画に関する意識改革に大いに役立つとともに、WTT 制やポストアップ制度について学内での認知が高まった。

学長のもとに各研究科長、部局長等を構成員とした「ダイバーシティ推進委員会」において、各部局での女性教員在職状況、採用状況を定期的に報告することにより、学内での理解が深まり、共通認識の定着が進んでおり、今後も女性教員在職比率及び上位職比率の継続的な向上が期待できる。

Chapter. 04 選定時コメントに対する対応

WTT 制により、博士学位取得後の女性若手研究者を着実に採用することで、理学系・工学系・農学系部局の女性教員数の増加を図った。平成22年度～令和2年度の11年間で、26人のWTT 教員を採用した。この内20人がテニユアを取得し、1人が教授に、12人が准教授に昇任している。また、ポストアップ制度では、本事業期間内の目標人数12人に対して、8人が教授に、7人が准教授に昇任し、計15人の上位職登用を達成したことに加え、ポストアップplus 制度では、令和2年度に2人が教授（内1人はポストアップ制度にも該当）に、5人が准教授（内1人はポストアップ制度にも該当）に昇任した。

平成27年度には、女性教員在職比率の引上げについて、本学ダイバーシティ推進本部長（理事（企画・総務担当）・副学長）より、部局長へ通知を行っており、令和5年度までに達成すべき女性教員数値目標を立て、部局別目標の設定を行った。この目標及び実績値について毎年度全学会議にて公表し、定期的に点検することで、目標達成を目指している。さらに、平成29年度から、全学のガバナンス改革により、中期目標・中期計画に基づく各部局長評価の項目に、ダイバーシティの推進（女性教員・外国人教員比率・次世代育成支援等）を加え、組織目標評価の評価領域に積極的な上位職女性教員の採用、優秀な人材確保を図ることとし、部局ごと（特に理学系・工学系・農学系分野）の意識改革も進めている。これらの取組の結果、令和2年度に長く欠員であった理学学部に2人の女性教授が誕生し、理学系・工学系・農学系の無期雇用の教授・准教授の在職比率は、事業採択前の平成26年度1.8% から令和2年度6.7% に増加した。